

Пончко Зоряна

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Попович Т.М).

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Мотивація персоналу є складним соціальним явищем і перебуває під впливом багатьох економічних, гуманітарних, культурних та індивідуальних чинників. Динамічні зміни, що супроводжують розвиток організацій, змінюють самосприйняття працівника, значення різних мотиваційних інструментів, ефективність їх впливу на діяльність. Сьогодні мотивація діяльності розглядається науковцями як ключова складова цілісної системи управління організацією, яка безпосередньо впливає на його конкурентоспроможність та стійкість в ринковому середовищі. Також, вважається доведеним фактом те, що мотивація працівника спрямовується на «...спонукання до покращення існуючого стану речей, підвищення продуктивності та ефективності праці, і меншою – на попередження, виправлення та недопущення неправильної, деструктивної поведінки» [2]. Визнається також, що мотивація має зосереджуватись, передусім, на розвиткові власне мотиваційних чинників та підтриманні мотиваційного механізму працівника.

Під мотиваційним механізмом найчастіше розуміється «система економічних, соціальних, психологічних, організаційних, адміністративних заходів та методів впливу на задоволення актуальних потреб персоналу в інтересах досягнення індивідуальних і колективних цілей працівників та організації, зростання її конкурентоспроможності» [4]. Ключовими ознаками мотиваційного механізму управління є: системний характер дій і прийомів формування у працівника відповідального ставлення до роботи та її результатів; спонукальний процес ефективної роботи; методи впливу на задоволення актуальних потреб працівника; вплив на цілеспрямовану вмотивовану поведінку.

Особливого значення вироблення ефективних мотиваційних механізмів набуває в закладах охорони здоров'я в умовах поширення коронавірусної інфекції, що практично вимагає принципово нових підходів до створення гнучких стимулюючих систем оплати праці та заохочень з пріоритизацією до підвищення результативності та якості роботи медичного персоналу.

Мотиваційний механізм роботи персоналу закладу охорони здоров'я включає такі такі структурні елементи: 1) розмір гарантованої заробітної плати та інші матеріальні стимули (премії, доплати, надбавки, компенсаційні виплати, умови та правила участі працівника у розподілі прибутку тощо); 2) система нематеріальних стимулів (соціальних, моральних, творчих, соціально-психологічних); 3) прийняті правила організації праці та внутрішнього порядку роботи, що включають: визначення цільових орієнтирів діяльності, розширення трудових функцій, творчу ініціативність, ротацію, застосування гнучких графіків роботи, поліпшення умов праці; 4) критерії визначення ефективності індивідуальної трудової діяльності за функціональним принципом та з урахуванням результативності роботи закладу охорони в цілому.

Аналіз сучасних підходів до побудови ефективного мотиваційного механізму свідчить про необхідність вироблення певної мотиваційної стратегії в закладі охорони здоров'я [1;5].

Ефективний мотиваційний механізм має відповідати таким базовим характеристикам: бути гармонічно збалансованим та забезпечуватися фінансовими можливостями закладу охорони здоров'я; ґрунтуватися на принципах простоти; зрозумілості; справедливості; гласності при визначенні стимулюючих доплат; прямого і зворотного зв'язку; враховувати індивідуальні мотиваційні потреби та цілі професійного розвитку працівника; забезпечувати оптимальне комбінування матеріальних та моральних (нематеріальних) стимулів; забезпечувати постійний моніторинг результативності мотивування та виявлення мотиваційного ресурсу.

Загалом, прозора та правильно сформована в закладі охорони здоров'я система мотивування праці має відштовхуватись від потреб

конкретного працівника та враховувати цілі розвитку закладу. Мотиваційний механізм повинен будуватися на єдності інтересів усіх працівників, їх взаємовигідній співпраці. Ми вважаємо важливим напрямком розвитку системи мотивації праці не шаблонний (стандартизований) підхід, а індивідуальний підхід до мотивації кожного працівника, що дозволяє йому розкрити себе як особистості з орієнтацією на досвід, кваліфікацію, ділові якості, користь для організації. В цьому важливе значення відіграють управлінські навички керівника, який в ході безпосереднього контакту з працівником може виявити індивідуальні схильності та мотиваційну спрямованість і застосувати відповідні важелі мотивації.

Використані джерела

1. Вежновець Т.А. Особливості мотивації медичних працівників. URL: <https://www.slideshare.net/managementnmu/2015-47105659>
2. Катаєв Ю. Мотивація працівників. URL: <http://www.jobs.ua/ukr/articles/11/108>
3. Крячкова Л.В. Дослідження трудової мотивації медичних працівників Главныйврач. 2014. №9 (161). С. 56-61
4. Ляшок Н.Ю. Мотиваційний механізм в управлінні персоналом організації. Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону. 2011. С.105-108
5. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я. Колективна монографія. За ред. д.е.н. проф. Шкільняка М.М., Желюк Т.Л., Тернопіль. Крок. 2020. 560с.

Попелич Алла

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Котис Н.В.)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕТИЧНОЇ КОМУНІКАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ПАЦІЄНТІВ

Успішність діяльності медичного працівника значною мірою залежить від якості його комунікативної взаємодії. А тому вміння вислухати, заспокоїти, надати пораду, стати співучасником певної стратегії поведінки – це не тільки професійний обов'язок медичного працівника, а його покликання.